

# 청년의 이직과 성과\*

성재민\*\*

## 1. 머리말

우리나라에서 구직활동을 하는 청년들에게 하는 전통적인 조언은 눈높이를 낮추라는 것이었다. 그러나 1997년 말 외환위기 이후 이루어진 우리나라 연구들을 보면 첫 일자리를 잘 찾는 것이 중요하다는 결과가 많이 나오고 있다. 비정규직 일자리나 저임금 일자리로 첫 일자리를 구할 경우 이들 일자리가 더 나은 일자리로의 디딤돌 역할을 하지 못하고 함정에 빠지게 되는 상태의존성이 있어 첫 일자리를 잘 구해야 한다는 연구들이 그런 예이다.

하지만 첫 일자리를 잘 구하는 것은 쉬운 일이 아니다. 이름만 대면 아는 대기업을 제외하면 노동시장에 이제 첫 진입하는 청년들이 숨어 있는 양질의 일자리를 찾아 취업하는 것은 어려운 일이다. 직장을 다니면서 해당 업계를 이해하게 되고, 시장동향과 선도 기업들을 파악하게 되면서 이직을 시도하거나 이직 제의를 받는 것이 노동시장에서 경력을 발전시키는 또 다른 방법일 수 있다.

여기서는 노동시장 진입이 어떻게 나타나는지 한국노동패널조사를 이용해 보여주면서 진입 방식의 차이가 향후 개인의 노동시장 성과에 어떤 영향을 미치는지를 보여주고자 한다. 이를 통해 고도성장기를 배경으로 한 눈높이를 낮추라는 전통적인 시각과 비정규직 일자리가 늘어난 환경에서 새롭게 등장한 첫 일자리를 잘 구해야 한다는 시각 사이에 제3의 대안적인 조언은 무엇이 가능할지 탐색해 보고자 한다.

\* 이 글은 2018년 본원에서 발간된 『노동시장 이행이 경력형성에 미치는 영향』의 제3장 『노동시장 초기 정착 과정, 근속, 경험이 임금에 미치는 영향』을 수정·보완한 것이다.

\*\* 한국노동연구원 연구위원(seongjm@kli.re.kr).

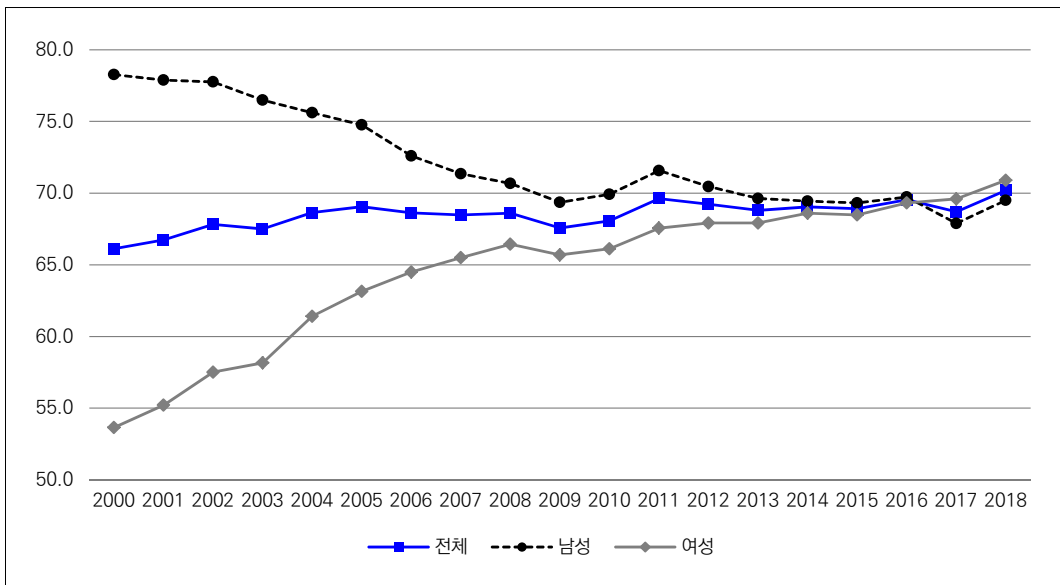
## II. 청년의 졸업 후 노동시장 진입과 이직

본격적인 분석에 앞서 20대 후반 청년의 고용률 추이를 보면, 2000년 66.1%에서 2005년 69.1%로 상승한 이후로는 대개 69% 내외로 나타난다. 성별로 보면 2000년에는 78.3%였던 남성의 고용률은 2018년에 69.5%로 떨어진 반면, 여성의 고용률은 동 기간 53.7%에서 70.9%로 상승한 모습이다. 여성은 경제활동 활성화, 만혼화 영향이 반영되어 과거의 낮은 고용률에서 남성 수준으로의 고용률 상승추이를 보여준다면, 남성은 고학력화로 인한 대졸자 증가로 노동시장 진입 연령대가 늦춰진 것과 청년 노동시장의 어려움 지속을 반영해 과거의 높은 고용률 수준에서 점진적인 하락이 있었다. 다만, 금융위기 이후로는 더 하락하고 있지는 않은 모습이다.

20대 후반 고용률이 70%에 약간 못 미친다는 것은 10명 중 3명이 미취업상태라는 의미인데, 그렇다고 해서 미취업상태인 3명이 졸업 후 전혀 직장을 가지지 못한 상태로 있다는 의미는 아니다. 졸업하고 취업한 직장에서 나와 미취업상태가 된 사람들이 있기 때문이다. 경제활동인구조사에서는 이직한 지 1년 이내인 사람들을 파악할 수 있다. 이 사람들을 현재 취업상태에 있는 사람들과 합쳐 지난 1년 이내 직장을 가졌거나 현재 가지고 있는 사람들의 비율을 구해보

[그림 1] 25~29세 청년 성별 고용률 추이

(단위 : %)

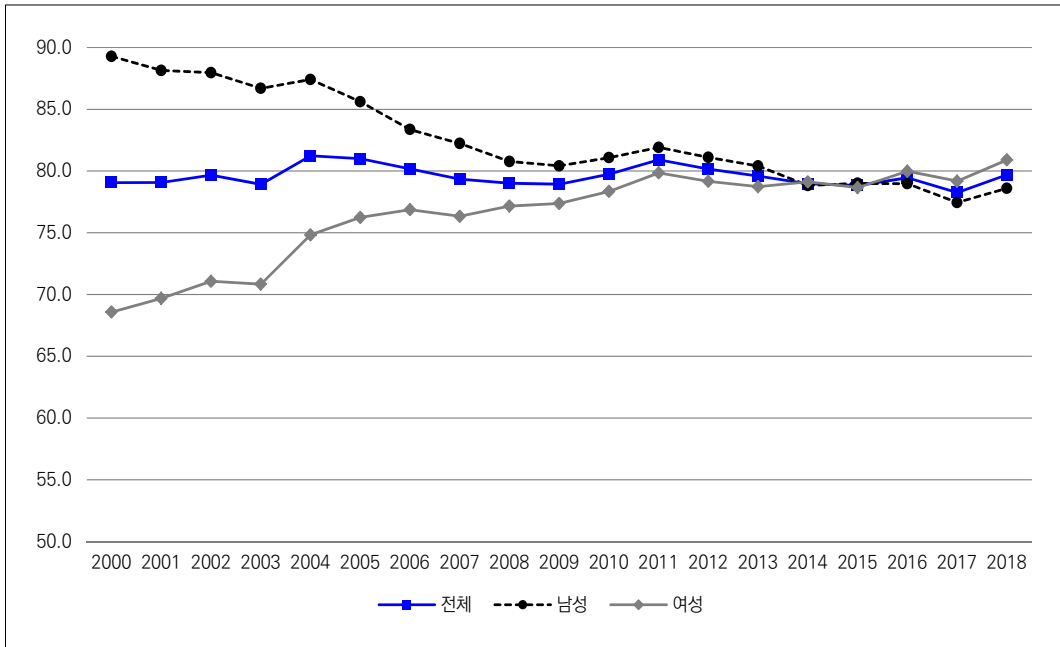


자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

면 2018년에 79.7%가 해당된다. 이는 2018년 20대 후반 고용률 70.2%보다 9.5%p 더 높은 수치이다. 남성과 여성을 구분해 보아도 비슷한 수준의 차이가 나타난다. 현재 20대 후반 고용률이 낮은 이유 중 일부는 더 나은 직장을 찾는 과정에서 나타나는 직장 간 이동 과정에서 발생하는 실업과 관련이 있다는 의미일 것이다.

[그림 2] 25~29세 청년의 그만둔 지 1년 이내 직장을 포함한 고용률 성별 추이

(단위 : %)



자료 : 통계청, 「경제활동인구조사」 원자료.

<표 1> 졸업한 25~29세 청년의 일자리 경험 횟수(현재 보유 일자리 포함)

(단위 : %)

	없음	1회	2회	3회	4회 이상	계
2013	8.1	35.9	24.1	16.7	15.3	100.0
2014	8.4	37.5	24.9	16.2	13.1	100.0
2015	8.3	36.6	26.0	15.8	13.3	100.0
2016	8.2	38.8	24.8	15.7	12.4	100.0
2017	8.7	38.8	23.7	15.3	13.5	100.0
2018	8.2	38.5	24.0	16.4	12.9	100.0
2019	8.1	34.5	26.3	16.3	14.8	100.0

주 : 각 연도 5월 수치임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년 부가조사」 원자료(각 연도 5월).

〈표 2〉 졸업한 25~29세 청년의 현재 취업 여부별 일자리 경험 횟수(현재 보유 일자리 포함)

(단위 : %)

	현재 미취업자						현재 취업자				
	없음	1회	2회	3회	4회 이상	계	1회	2회	3회	4회 이상	계
2013	31.7	18.6	23.2	11.6	14.8	100.0	41.8	24.4	18.4	15.5	100.0
2014	31.8	23.7	22.1	11.1	11.3	100.0	42.4	25.9	18.0	13.7	100.0
2015	30.4	24.5	22.5	10.4	12.2	100.0	41.2	27.3	17.8	13.7	100.0
2016	31.7	21.5	25.4	10.5	10.9	100.0	44.9	24.6	17.6	12.9	100.0
2017	33.8	23.5	21.9	8.6	12.3	100.0	44.1	24.4	17.7	13.9	100.0
2018	31.8	24.9	19.6	11.3	12.4	100.0	43.2	25.6	18.2	13.1	100.0
2019	31.1	21.3	21.7	12.6	13.4	100.0	39.2	27.9	17.6	15.3	100.0

주 : 각 연도 5월 수치임.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년 부가조사」 원자료(각 연도 5월).

최종학교를 졸업한 20대 후반 청년의 직장 이동이 활발하다는 점은 일자리 경험 횟수를 보면 좀 더 분명히 확인된다. 현재 20대 후반이면서 최종학교를 졸업한 청년 중 졸업 후 취업 경험이 없는 비중은 앞서 본 고용률과는 달리 2019년 5월 8.1%로 10명 중 1명 미만만 일자리 경험이 없는 것으로 나타났다. 현재 직장을 포함해 하나의 직장만 다닌 사람이 34.5%였으며, 나머지 57.4%는 2회 이상의 직장을 다닌 것으로 나타났다.

〈표 3〉 졸업한 25~29세 청년의 졸업 후 첫 일자리 이직사유

(단위 : %)

	2016	2017	2018	2019
근로여건(근로조건 및 근로환경 등) 불만족으로	48.6	49.9	51.3	50.2
전공, 지식, 기술, 적성 등이 맞지 않아서	6.4	7.0	6.7	7.7
직장이나 하고 있는 일이 전망이 없다고 생각되어서	8.5	7.2	9.1	9.0
개인 또는 가족적인 이유로(건강, 가사, 육아, 결혼, 학업 계속 등)	12.3	13.1	12.7	13.8
창업 또는 가족사업에 참여하려고	5.9	2.6	2.2	1.7
일이 임시적이거나 계절적인 일이 완료되어	3.5	4.4	4.4	4.4
계약기간이 끝나서	6.6	8.3	8.0	7.5
일거리가 없거나 회사사정 어려워져서, 권고사직 및 정리해고 등으로	3.4	3.0	2.7	2.3
직장의 휴업, 폐업, 파산 등으로 인해	3.6	2.6	1.9	2.1
기타	1.4	1.9	1.2	1.3
계	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 각 연도 5월 수치임.  
 자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년 부가조사」 원자료(각 연도 5월).

현재 미취업자와 취업자로 나누어 보더라도, 2019년 5월 기준 현재 취업자 중 39.2%는 현재 일자리가 졸업 후 구한 첫 일자리인 것으로 나타났으며, 나머지 60.8%는 1회 이상의 이직 경험을 가진 것으로 나타났다. 현재 미취업자인 사람들 중에도 직장 경험이 없는 사람은 31.1%로, 나머지 68.9%는 새로운 직장을 구하는 전직 경험자인 것으로 나타났다.

첫 일자리 이직사유를 보면 이직한 사람의 절반 정도는 근로여건이 불만족스러워서 이직하였으며, 계약기간이 끝나거나 임시적인 일이어서, 또는 회사 사정이 어려워지거나 직장의 휴폐업 때문이라는 응답은 15% 내외인 것으로 나타났다. 이는 첫 일자리 이직의 대부분이 근로조건이 안 맞거나 본인과 안 맞아 좀 더 나은 직장을 찾기 위해 발생하는 것을 보여준다.

졸업 후 직장 경험 횟수별 첫 일자리 고용형태를 보면 계약기간을 정하지 않았으며 계속 근무할 수 있는 일자리라는 응답이 절반을 상회하는 것으로 나타났다. 일자리 경험이 1회인 사람들은 기간의 정함이 없는 계약일 가능성이 좀 더 높게 나타났으나(77.5%), 2회 이상 일자리 경험을 가진 사람도 절반 이상 첫 일자리가 기간의 정함이 없는 계약이었음에도 일자리를 이동한 것으로 나타났다. 앞서의 결과들과 종합하면, 직장이동이 나타나는 중요한 원인이 비정규직 계약 같은 계약기간에도 있겠지만, 근로조건 등 본인과 잘 맞지 않아 이를 개선하기 위한 욕구에서도 나온다는 것을 보여준다.

〈표 4〉 졸업한 25~29세 청년의 졸업 후 직장 경험 횟수별 첫 일자리 고용형태(2013~2019년 평균)

(단위 : %)

	1회	2회	3회	4회 이상	전체
계약기간 1개월 미만 근로자	0.4	2.1	2.8	4.1	1.8
계약기간 1개월 이상~1년 미만 근로자	4.4	15.5	15.9	14.9	11.0
계약기간 1년 근로자	5.1	10.4	10.2	7.6	7.8
계약기간 1년 초과 근로자	2.8	5.5	5.4	3.8	4.1
계약기간을 정하지 않았으며 계속 근무할 수 있는 일자리	77.5	53.7	52.5	47.6	62.2
계약기간을 정하지 않았으나 일시적인 일자리	5.1	10.8	12.1	20.8	10.2
고용원이 없는 자영업자	2.3	1.0	0.5	0.6	1.4
고용원이 있는 자영업자	0.7	0.4	0.3	0.1	0.5
무급가족종사자	1.9	0.5	0.3	0.5	1.0
계	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 각 연도 5월 수치임.

자료 : 통계청, 「경제활동인구조사 청년 부가조사」 원자료(각 연도 5월).

### Ⅲ. 청년 남성의 졸업 후 이직 경험과 성과에 대한 기초통계

여기서는 한국노동패널조사를 이용해 청년 시절 이직에 따른 노동시장 성과를 분석해 보고자 한다. 첫 일자리가 본인의 눈높이에 맞는 좋은 일자리라면 제일 좋겠지만, 일자리에 대한 정보가 부족한 청년들이 졸업 후 첫 일자리에 진입한 후 몇 번의 이직을 거치는 것은 앞서 본 것처럼 일상적인 패턴이다. 그러나 빈번히 지속되는 이직은 고용주에게 끈기가 부족하다는 신호로 이어지거나, 아니면 개인의 자격부족 같은 어떤 요인의 결과로 노동시장에서의 발전과는 관계없을 수 있다. 여기서는 졸업 후 노동시장 진입 과정에서의 차이를 유형화하기 위해 졸업

〈표 5〉 초기 진입 경험별 업종 분포

(단위 : %)

	초기 상태				현재			
	1	2	3	전 체	1	2	3	전 체
농림어광업	1.4	2.6	0.0	1.4	1.0	1.5	0.0	0.9
제조업	29.4	20.5	27.8	28.0	30.3	24.6	21.9	28.2
전기가스수도	3.3	0.0	0.0	2.4	2.4	3.1	0.0	2.1
건설	6.1	30.8	11.1	10.0	7.4	16.9	23.4	11.3
도소매	12.6	20.5	25.0	15.2	12.1	13.9	21.9	13.9
숙박음식업	1.9	2.6	11.1	3.1	2.4	1.5	10.9	3.5
운수창고통신	8.4	0.0	0.0	6.2	6.4	6.2	6.3	6.3
금융보험	5.6	0.0	2.8	4.5	5.7	4.6	1.6	4.9
부동산임대	0.9	0.0	0.0	0.7	1.0	0.0	1.6	0.9
정보연구전문과학사업지원	11.7	10.3	8.3	11.1	12.1	12.3	3.1	10.8
공공행정	9.4	2.6	0.0	7.3	7.7	7.7	1.6	6.8
교육	3.7	5.1	2.8	3.8	4.0	1.5	0.0	3.1
보건사회복지	1.4	2.6	2.8	1.7	2.4	1.5	0.0	1.9
기타	4.2	2.6	8.3	4.5	5.1	4.6	7.8	5.4
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 1) 1=첫 8년간 하나의 일자리 계속 근무자, 2=초기 2년간 2회 이하 이직+이후 6년간 이직 없는 초기 탐색 후 고용관계 안정된 사람, 3=초기 8년간 빈번 이직자(4회 이상).

2) 초기 상태는 졸업 후 첫 일자리의 일자리 특성이며, 현재는 2016년 일자리 특성을 의미함.

3) 임금근로자에 한정.

자료 : 한국노동연구원, 「한국노동패널조사 19차 조사연도」 원자료, 필자 가공.

후 8년간 첫 일자리에 이직 없이 계속 근무한 경우, 졸업 후 진입한 일자리에 첫 2년간 2회 이하 이직했으나 그 이후로는 졸업 후 8년에 도달할 때까지 이직 없이 계속 근무한 경우, 졸업 후 8년간 지속적으로 빈번히 이동한 경우(4회 이상)로 나누어 이직 패턴을 유형화해 첫 일자리 특성과 현재의 성과를 기초통계량을 통해 비교해 보고자 한다.

분석 데이터에 포함된 사람들은 최종학교 졸업 후 8년이 경과했으면서 25~44세인 사람들이다. 여성의 경우 결혼 후 경력단절 문제가 있으므로 최종학교 졸업 후 지속적으로 경제활동을 한다고 간주할 수 있는 남성으로 제한하여 분석하였다.

업종별 분포를 보면 졸업 후 첫 일자리에 8년간 계속 근무자는 졸업 후 첫 일자리에어나 현재나 제조업 30% 내외, 도소매업 12% 남짓, 정보연구전문과학사업지원 서비스업에 12% 내외, 공공행정 9% 내외의 순으로 분포한 것으로 나타난다. 첫 8년은 이직을 하지 않았으나, 이후에는 이직을 할 수 있으므로 다소간의 업종 분포 차이가 나타날 수 있다.

졸업 후 첫 2년까지는 2회 이하 이직하나, 그 이후 8년에 도달할 때까지는 하나의 직장에서 근무를 이어가는 유형을 초기 이직 이후 안정 고용 달성자라 명명할 수 있겠다. 이들은 첫 직장에서는 건설업 30.8%, 제조업 20.5%, 도소매업 20.5%, 정보연구전문과학사업지원업 10.3% 순으로 분포했으나, 현재는 제조업 24.6%, 건설업 16.9%, 도소매업 13.9%, 정보연구전문과학사업지원업 12.3%, 공공행정 7.7% 순으로 분포가 바뀌었다. 좀 더 안정적인 특성이 강하다고 볼 수 있는 공공행정, 제조업, 정보연구전문과학사업지원업은 늘고, 건설업과 도소매업은 줄어든 것이다.

졸업 후 첫 8년간 4회 이상 이직한 빈번 이직자는 첫 일자리는 제조업 27.8%, 도소매업 25.0%, 건설업과 숙박음식점업 11.1% 순으로 분포했으며, 현재는 건설업 23.4%, 도소매업과 제조업 21.9%, 숙박음식점업 10.9% 순으로 분포하는 것으로 나타났다. 빈번 이직자는 다른 두 유형에 비해 제조업과 정보연구전문과학사업지원업, 공공행정 같은 안정적 특성이 상대적으로 높은 일자리에 있을 가능성이 좀 더 낮은 것으로 나타났다.

직업분포로 보면, 졸업 후 첫 직장 8년간 계속 근무자는 졸업 후나 지금이나 사무직과 전문가 비중이 높은 것으로 나타났다. 초기 이직 경험 후 안정 고용 진입자도 처음이나 지금이나 사무직, 전문가, 준전문가 비중이 높았다. 반면에 빈번 이직자는 첫 일자리에서는 단순노무직, 준전문가, 판매직, 기능원 순으로 비중이 높아 확연한 차이를 보였으며, 현재도 기능원, 사무직, 단순노무직, 판매직과 서비스직 순으로 비중이 높은 차이를 보였다.

비정규직 분포로 보면 졸업 후 8년간 계속 근무자는 초기에도 정규직 비중 88.3%, 현재도 91.1%로 차이가 없으나, 초기 이직 후 안정 고용 달성자는 초기엔 정규직 비중 62.5%로 계속 근무자와 큰 차이를 보인 반면, 현재는 87.9%로 정규직 비중이 계속 근무자와 별다른 차이가 보이지 않는다. 빈번 이직자는 초기에나 현재나 정규직 비중이 50% 내외 수준으로 다른 집단

〈표 6〉 초기 진입 경험별 직업 분포

(단위 : %)

	초기 상태				현재			
	1	2	3	전 체	1	2	3	전 체
관리자	4.9	2.5	10.3	5.3	1.0	0.0	1.6	0.9
전문가	18.4	17.5	5.1	16.6	22.1	10.8	6.3	18.0
준전문가	9.4	12.5	15.4	10.6	9.0	21.5	6.3	10.5
사무직	26.5	25.0	10.3	24.2	27.4	21.5	20.3	25.5
서비스직	4.9	2.5	2.6	4.3	5.4	1.5	9.4	5.4
판매직	4.5	10.0	12.8	6.3	5.7	6.2	10.9	6.5
농림어업	1.4	5.0	0.0	1.7	0.7	1.5	0.0	0.7
기능원	11.2	10.0	12.8	11.3	13.4	18.5	25.0	15.9
조립조작직	11.2	10.0	7.7	10.6	9.4	15.4	7.8	10.1
단순노무직	7.6	5.0	23.1	9.3	6.0	3.1	12.5	6.5
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 1) 1=첫 8년간 하나의 일자리 계속 근속자, 2=초기 2년간 2회 이하 이직+이후 6년간 이직 없는 초기 탐색 후 고용관계 안정된 사람, 3=초기 8년간 빈번 이직자(4회 이상). 초기 상태는 첫 일자리 특성, 현재는 19차 조사자료=2016년을 의미.

2) 초기 상태는 졸업 후 첫 일자리의 일자리 특성이며, 현재는 2016년 일자리 특성을 의미함.

3) 임금근로자에 한정.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사 19차 조사연도 원자료, 필자 가공.

〈표 7〉 초기 진입 경험별 비정규직 분포

(단위 : %)

	초기 상태				현재			
	1	2	3	전 체	1	2	3	전 체
정규직	88.3	62.5	45.5	81.6	91.1	87.9	58.5	86.2
비정규직	11.7	37.5	54.5	18.4	8.9	12.1	41.5	13.8
전 체	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

주 : 1) 1=첫 8년간 하나의 일자리 계속 근속자, 2=초기 2년간 2회 이하 이직+이후 6년간 이직 없는 초기 탐색 후 고용관계 안정된 사람, 3=초기 8년간 빈번 이직자(4회 이상). 초기 상태는 첫 일자리 특성, 현재는 19차 조사자료=2016년을 의미.

2) 초기 상태는 졸업 후 첫 일자리의 일자리 특성이며, 현재는 2016년 일자리 특성을 의미함.

3) 임금근로자에 한정.

자료 : 한국노동연구원, 한국노동패널조사 19차 조사연도 원자료, 필자 가공.

에 비해 크게 낮은 차이를 보여, 상당수가 고용형태에서 진전된 경력을 만들어내지 못한 것으로 나타났다.

다음으로 임금수준을 보면 계속 근속자는 초기 상태 중위 임금 및 평균 임금이 모두 다른 집단에 비해 현격히 높은 것으로 나타났다. 졸업 후 첫 8년간 하나의 일자리에 계속 근속한 사람들의 중위 초기 임금을 100이라고 할 때, 초기 이직 후 안정 고용자는 첫 일자리에서 53%



〈표 8〉 초기 진입 경험별 임금수준

(단위 : 만 원)

	중위값		평균값	
	초기 상태	현재	초기 상태	현재
1	232(100)	347(100)	247(100)	356(100)
2	124( 53)	332( 96)	135( 55)	339( 95)
3	113( 49)	248( 72)	122( 49)	268( 75)

주 : 1) 1=첫 8년간 하나의 일자리 계속 근속자, 2=초기 2년간 2회 이하 이직+이후 6년간 이직 없는 초기 탐색 후 고용관계 안정된 사람, 3=초기 8년간 빈번 이직자(4회 이상). 초기 상태는 첫 일자리 특성, 현재는 19차 조사자료=2016년을 의미.

2) 초기 상태는 졸업 후 첫 일자리의 일자리 특성이며, 현재는 2016년 일자리 특성을 의미함.

3) 임금근로자에 한정.

4) 소비자물가지수로 실질화한 값.

5) 괄호는 상대임금.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 19차 조사연도』 원자료, 필자 가공.

수준의 임금을 받았으며, 빈번 이직자는 49% 수준의 임금을 받았다. 그러나 현재로 오면 중위 임금 기준으로 졸업 후 첫 8년간 하나의 일자리에 계속 근속한 사람이나 초기 이직 후 안정 고용을 달성한 사람 간의 임금 차이는 거의 없어진다. 한두 번의 이직을 통해 계속 근속자와 큰 차이 없는 근로조건을 달성하는 일자리로 이직하는 데에 성공했다는 의미이다. 반면 빈번 이직자는 현재도 계속 근로자 임금의 72% 수준에 그쳐 임금 차이를 따라잡지 못하는 것으로 나타났다. 중위 임금이 아니라 평균 임금으로 보아도 별다르지 않은 결과가 나타났다.

마지막으로, 사업체 규모를 확인해 보았다. 중위값으로 보면 졸업 후 첫 8년간 계속 근속자가 초기와 현재 모두 200인 고용 규모로 비교적 큰 사업체에 고용되어 있는 것으로 나타나며, 빈번 이직자는 40인 고용 규모로 주로 작은 기업에 고용되어 있는 것으로 나타났다. 초기 이직 후 안정 고용을 달성한 사람들도 초기 상태는 45인 고용 규모로 빈번 이직자와 차이가 없는 것으로 나타났다. 현재 기준으로 보아도 졸업 후 첫 8년간 계속 근속자는 중위 사업체 규모 기준 200인 규모에 고용되어 있으며, 초기 이직 후 안정 고용 달성자는 60인 규모로 초기와 별 다르지 않은 상대적으로 작은 기업에 주로 고용되어 있는 것으로 나타났다. 빈번 이직자는 9인으로 소규모 기업에 고용되어 있는 것으로 나타났다.

평균으로 보면 계속 근속자는 대기업에 상당수 분포되어 있는 영향으로 중위값과 평균값 차이가 현격하게 크게 나타났다. 계속 근속자는 상당수 대기업에, 중위값으로 보아도 중견기업 수준에 취업하기 때문에 초기에나 지금이나 주로 큰 기업에 근무하는 것으로 나타났다. 초기 이직 후 안정 고용 달성자는 초기엔 작은 기업에서 출발하지만 이직을 거쳐 다소 규모가 되는 중소중견 기업으로 이직에 성공하면서 안정적인 고용관계를 달성하는 것으로 보인다. 앞서 본 것처럼 임금으로 보면 계속 근속자 못지 않은 임금을 달성하고 있어 아마도 고용관계 측면에

〈표 9〉 초기 진입 경험별 사업체 규모

(단위 : 명)

	중위값		평균값	
	초기 상태	현재	초기 상태	현재
1	200	200	1,070	704
2	45	60	182	454
3	40	9	400	132

주 : 1) 1=첫 8년간 하나의 일자리 계속 근무자, 2=초기 2년간 2회 이하 이직+이후 6년간 이직 없는 초기 탐색 후 고용관계 안정된 사람, 3=초기 8년간 빈번 이직자(4회 이상). 초기 상태는 첫 일자리 특성, 현재는 19차 조사자료=2016년을 의미.

2) 초기 상태는 졸업 후 첫 일자리의 일자리 특성이며, 현재는 2016년 일자리 특성을 의미함.

3) 임금근로자에 한정.

자료 : 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 19차 조사연도』 원자료, 필자 가공.

서 평가가 좋은 중소기업으로 이직해 안정적으로 자리를 잡는 데에 성공한 결과일 것으로 보인다. 빈번 이직자는 그와 같은 경로에 도달하지 못해 사업체 규모나 임금 면에서 다른 유형에 크게 미치지 못하는 것으로 보인다.

#### IV. 청년 남성의 졸업 후 이직 경험과 성과에 대한 회귀분석

여기서는 회귀모형을 통해 위에서 본 기초통계 결과가 검증되는지 확인한다. 아래 회귀식을 추정할 것인데,  $W$ 는 임금,  $Z$ 는 근속, 노동시장 경험연수, 노조원 여부, 시간제 여부, 건강 상태, 기혼 여부, 교육수준을 의미한다. 근속과 노동시장 경험연수는 제곱항을 함께 통제한다.

$$\ln W_{ijt} = \alpha + \beta_1 Z_{ijt} + \beta_2 \Gamma_{ijt} + \phi_{ij} + \alpha_i + v_{ijt}$$

$\Gamma$ 는 노동시장 진입 초기 경험을 의미하는 변수들이다. 청년 노동시장 상황이 어려워지면서 이미 2000년대 중반 이래 공시족 등 졸업 후에도 시험준비 중심의 취업준비를 하는 청년들이 크게 늘었다. 이를 감안해 최종학교 졸업 후 2년간 직장이 있었는지를 통제하였으며, 최종학교 졸업 후 2년간 직장횟수, 최종학교 졸업 후 8년간 직장횟수도 통제하였다. 이직이 많을수록 임금이 낮은지/높은지/관계없는지를 확인하기 위한 변수들이다. 학교 졸업 직후 이직이 일자리 탐색과정으로 이해할 수 있다면 첫 2년의 이직횟수는 이후의 임금과 부정적 상관성이 약할 수 있을 것이고, 학교 졸업 후 상당 기간이 경과한 후에도 이직이 자주 발생한다면 이는 제대로

된 탐색과정이라기보다 일자리를 전전하는 현상으로 이해될 수 있을 것이다. 이와 같이 노동시장 진입 초기와 초기 이후의 이직을 구분하기 위해 첫 2년 내 이직횟수와 첫 8년 내 이직횟수를 구분해 통제하였다.  $\phi$ 는 개인-일자리의 미관측 특성이며, 데이터로는 관찰되지 않는 개인-일자리 간 매칭의 질을 의미한다.  $\alpha$ 는 개인의 미관측 특성을 의미한다.

근속과 노동시장 경험연수가 임금에 대해 갖는 영향을 제대로 통제하지 않으면 졸업 후 노동시장 초기 경험변수의 효과가 제대로 추정되지 않을 수 있다. 이를 위해 Altonji & Shakotko (1987), Altonji & Williams(2005)에서 근속의 효과가 개인 미관측 이질성  $\alpha_i$ 과 근속 간의 상관성 때문에 편의(biased)되는 것을 통제하기 위해 활용한 도구변수 접근법을 취한다. 개인 미관측 이질성과의 상관성을 통제하는 목적에서는 Housman & Taylor의 접근법을 원용해 근속에서 개인별 근속평균을 뺀 변수를 도구변수로 활용하는 것이 바로 그것이다. 그런데 근속의 효과는 개인능력의 결과일 수도 있지만, 개인과 일자리 간 매칭의 질이 높은 결과일 수도 있다. 이를 통제하는 목적에서는 근속에서 개인-일자리별 평균을 뺀 변수를 도구변수로 활용한다. 노동시장 경험연수의 임금에 대한 영향도 개인의 미관측 특성이나 개인-일자리의 미관측 특성의 영향을 받을 수 있으므로, 근속과 유사한 방식으로 도구변수를 만들어 추정하였다.

분석 결과를 보면, 미관측 특성을 통제하지 않은 선형회귀모형에서는 진입 첫 2년간 일자리가 없으면 첫 2년간 일자리가 있었던 사람들에 비해 현재 임금이 약 6.7% 정도 낮은 것으로 나타나며, 첫 2년간 이직횟수는 임금에 대한 영향이 없는 것으로 나타났다. 이는 첫 8년간 이직횟수도 마찬가지이다. 분석 대상이 된 사람들은 졸업 후 8년이 경과한 사람들이므로, 이 결과만 놓고 보면 이직 자체는 졸업 후 8년 이상 지난 사람들의 임금에 대한 영향이 없으나, 첫 2년간 직장이 없는 것은 졸업 후 8년 이상 지난 사람들의 임금에도 장기적 영향을 미친다는 의미가 되겠다.

〈표 10〉 회귀분석 결과

	선형회귀모형	근속, 노동시장 경험에 대한 개인 미관측 특성 도구변수 모형	근속, 노동시장 경험에 대한 개인-일자리 미관측 특성 도구변수 모형
첫 2년 직장 없음	-0.0674 ** (0.0322)	-0.1095 *** (0.0338)	-0.1042 *** (0.0338)
첫 2년 이직횟수	-0.0155 (0.0247)	0.0006 (0.0257)	-0.0008 (0.0258)
첫 8년 이직횟수	-0.0037 (0.0080)	-0.0303 *** (0.0093)	-0.0274 *** (0.0099)

주: 1) \*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1.

2) 근속연수, 근속연수 제곱, 경험연수, 경험연수 제곱, 기혼 유배우, 교육(중졸 미만, 중졸, 고졸, 전문대졸, 대졸, 대학원 이상), 광역시 거주, 시간제, 노조원 여부, 건강, 연도 더미 통제.

자료: 한국노동연구원, 『한국노동패널조사 12~19차 조사연도』 원자료, 필자 가공.

그러나 개인 미관측 특성을 통제하면 첫 8년간 이직횟수가 1회 증가할 때마다 현재 임금이 약 3%가량 하락하는 효과가 나타났다. 만약 첫 8년간 이직횟수가 8회였다면 이직하지 않은 사람들에 비해 현재 임금이 24% 이상 낮아질 것이라는 의미이다. 이 모형에서도 진입 초기 2년간 직장이 없으면 10% 남짓의 현재 임금 하락으로 이어지는 것으로 나타났으며, 역시 첫 2년간 이직횟수는 통계적으로 유의미하지 않았다. 개인-일자리 미관찰 특성을 통제하는 도구 변수 모형 결과도 개인 미관측 특성만 통제한 모형과 별로 다르지 않았다.

이상과 같은 추정결과에 따르면, 연장된 취업 준비로 졸업 후 상당 기간 미취업 상태에 머물면 임금 페널티로 이어지게 됨을 알 수 있다. 반면에 졸업 후 빨리 취업해 노동시장 상황을 파악하면서 이직을 (몇 차례) 이어가되, 진입 초기 단계를 벗어나 안정된 고용관계를 만들 경우 노동시장 성과에서 불이익이 없는 것으로 나타났다. 그러나 진입 초기 2년을 넘어서도 안정된 고용관계를 만들어가지 못하고 빈번한 이직이 반복되면 현재 임금이 불이익이 있게 된다. 이 결과로만 보면 첫 일자리를 좋은 일자리로 하기 위해 취업준비로 졸업 후 상당 기간 미취업상태로 머무는 것은 평균적 관점으로 볼 때 장기간 임금 페널티로 이어지므로 현명하지 못한 선택이다. 졸업 후 2년간 이직은 임금 페널티 없이 더 나은 일자리로의 탐색과정 역할을 하므로, 다소간 이직을 하더라도 졸업 후 미취업 기간을 너무 오래 두지 말고, 취업해 업계를 파악하면서 다음 이직 준비를 하는 것이 좋다는 의미가 되겠다. 또 2년이 넘어가면 이후에는 가급적 이직을 줄이면서 안정된 고용관계를 형성하려고 노력하는 것이 평균적 관점에서는 경력관리에 도움이 된다는 의미이기도 하겠다.

## V. 맺음말

이 글에서는 노동시장 초기 진입단계 경험 차이가 갖는 의미에 대해 분석해 보았다. 초기 경력 측면에서의 추정 결과는 첫 일자리를 잘 잡기 위한 졸업 후 취업준비가 길게 지속될 경우 장기간의 임금 손실을 가져올 가능성이 있는 것으로 나타났다. 반면 첫 일자리 진입 후 초기 단계에서 몇 차례의 이직 후 안정된 고용관계를 찾아가는 방식의 노동시장 경력형성은 장기적인 임금페널티로 귀결되지 않는 것으로 나타났다. 그러나 진입 후 8년간 안정된 일자리를 찾지 못하고 이직이 반복되면 장기적으로 상당한 임금 페널티로 귀결되는 것으로 나타났다.

좁아진 양질의 일자리로의 입직구 때문에 평균적인 관점에서 보면 첫 자리부터 좋은 자리로 들어가기란 매우 어려운 일이 되었다. 대기업이나 공공부문의 일자리는 제한적이고, 양질의 일자리를 향한 구직행렬은 길다. 그러나, 양질의 일자리는 이 연구에서 본 것처럼 대기업과

공공부문에만 있는 것은 아니다.

다시 서두의 문제제기로 돌아가보면, 무작정 눈높이를 낮추는 것도 한계가 있으나, 좋은 일 자리를 잡을 때까지 기다리라는 조언 역시 졸업 후 미취업기간이 길어질수록 장기간의 임금에 손실이 발생할 수 있으므로 한계가 있다. 또한 빈번하게 이직을 거듭하면 장기적 임금에 손실이 발생한다는 점도 감안해야 한다. 본 연구의 결과는 빨리 취업해야 하는 상황에 있다면, 취업해 일하면서 업계 상황을 파악해 이직을 통한 도약의 기회를 지속적으로 노려 첫 2~3년 안에 이직을 통해 더 나은 고용관계에 들어가는 것을 목표로 하는 것이 경력형성을 위해 도움이 될 수 있음을 보여준다.

정책적으로도 청년에 대한 노동시장 정책은 일단 일자리에 밀어넣고 근속하도록 유도하는 방향이 아니라, 들어간 일자리보다 더 나은 일자리로 한 단계 나아가는 이직을 도와주는, 즉 경력형성을 지원하는 방식으로 일정한 변화가 있어야 함을 보여준다. 일례로, 중소기업 취업을 촉진하는 청년 관련 보조금이 근속 조건부로만 지원된다면 본 연구의 결과로 볼 때 청년의 경력형성에는 다소 저해될 수 있다. 이 시기 청년은 이직이 경력 발전에서 중요한 역할을 할 수 있기 때문이다. **KLI**

### [참고문헌]

성재민(2018), 『노동시장 이행이 경력형성에 미치는 영향』, 한국노동연구원.

Altonji, Joseph G., and Shakotko, Robert A.(1987), “Do Wages Rise with Job Seniority?,” *Review of Economic Studies* 54 (3) (July), pp.437~459.

Altonji, Joseph G. and Nicolas Williams(2005), “Do Wages Rise with Job Seniority? A Reassessment,” *Industrial and Labor Relations Review* 58 (3), pp.370~397.